

RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA –RTVC-S.A.S

RESOLUCIÓN No. 0140 (27 de abril de 2023)

“Por medio de la cual se reglamenta la organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.”

EL GERENTE ENCARGADO DE RADIO TELEVISIÓN NACIONAL DE COLOMBIA –RTVC-SAS

En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias en especial las conferidas por el artículo 36 los literales a) e i), de los estatutos sociales de RTVC – SAS, los numerales 1 y 9 del artículo 3 del Decreto 3912 de 2004, Acta de posesión MinTIC No. 205 del 7 de agosto de 2022, las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con la Resolución No. 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo *“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”* y la Resolución No. 1356 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo *“por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012”*, se establece la obligación para las entidades públicas y empresas privadas de conformar un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.

Que Radio Televisión Nacional de Colombia - RTVC SAS tiene en su nómina más de veinte (20) trabajadores, razón por la cual se deberán designar dos (2) representantes de los trabajadores ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, que serán nombrados por la Gerencia, y otros dos (2) representantes ante el mismo comité, los cuales serán elegidos por parte de los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) mediante voto libre, cada uno con su respectivo suplente.

Que de conformidad con la citada Resolución No. 1356 de 2012 en su artículo primero que modifica el artículo tercero de la Resolución No. 652 del 2012, que determina la conformación del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, estableciendo los requisitos que deben cumplir los integrantes del comité, a saber: *“Deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, en conjunto de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos”*.

Que los miembros del Comité no podrán ser servidores públicos (empleados públicos o trabajadores oficiales) a quienes se les haya formulado una queja por acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a la conformación del citado Comité.

Que el artículo quinto de la Resolución No. 652 del 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo determina que el período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la conformación de este, esto es desde la fecha de la comunicación sobre la elección y/o designación.

Que, en cumplimiento de lo previsto por el Ministerio del Trabajo, se hace necesario convocar a los servidores públicos de RTVC a elecciones para elegir a los representantes de los servidores públicos de Radio Televisión Nacional de Colombia – RTVC SAS-, ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.

Se hace necesario distinguir entre las situaciones de ambiente laboral conciliables y aquellas que no lo son, en particular las de acoso sexual, o alguna forma de abuso en contra del servidor público, en los cuales la competencia del Comité de Convivencia Laboral no agota la respuesta institucional, dada la gravedad y la especialidad de la situación existente, con el objetivo de tener mayor participación de la Gerencia de la Entidad, sin perjuicio del principio de confidencialidad, a fin de proteger efectivamente la persona vulnerada.

Es necesario que los casos de acoso laboral se desarrollen en el marco del debido proceso, para lo cual debe presentarse la queja al Comité de Convivencia Laboral, órgano que deberá atender la situación con oportunidad a través del proceso respectivo y cuando corresponda remitir a la Procuraduría General de la Nación según sea la competencia.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: NATURALEZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, es un organismo de promoción, y vigilancia de las normas y reglamentos de acoso laboral, con el objetivo de solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, que se puedan presentar con las personas que trabajan dentro de RTVC.

ARTÍCULO SEGUNDO: FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** estará conformado por dos (2) representantes nombrados directamente por el Gerente de RTVC o su delegado, y dos (2) representantes elegidos por votación libre por parte de los servidores públicos de RTVC, cada uno con su respectivo suplente.

ARTÍCULO TERCERO: PERÍODO DE DURACIÓN: Los miembros del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** serán elegidos para un período de dos (2) años, contados a partir de la conformación de este, esto es desde la fecha de la comunicación sobre la elección y/o designación.

PARÁGRAFO: La elección de los miembros del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, se deberá llevar a cabo en un solo día hábil, en los días hábiles del mes de febrero, en el horario comprendido entre las 8:00 a.m. a las 05:00 p.m. y por los medios tecnológicos virtuales, conforme lo disponga la Entidad a través de la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO CUARTO: REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN. Podrán inscribirse como representantes de los servidores públicos al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, quienes se encuentren vinculados a RTVC como trabajadores oficiales o empleados públicos, mediante convocatoria que se publicará a través de correo o las herramientas tecnológicas que la entidad disponga por parte de la Coordinación de Talento Humano de RTVC o como llegara de denominarse.

ARTÍCULO QUINTO. PROCESO DE INSCRIPCIÓN: La Inscripción del candidato a representante y el respectivo suplente ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, se realizará mediante el sistema de lista. Cada lista estará conformada por dos (2) candidatos, en donde uno (1) será quien se postulará a Representante de los trabajadores ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** y el otro será quien haga las veces de suplente nominal. Los dos (2) candidatos de dicha lista, representante y suplente, deberán ser trabajadores oficiales y/o empleados públicos.

Los aspirantes a miembros del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** deberán inscribirse 8 días hábiles antes de las elecciones, diligenciando los documentos o formatos que la Coordinación de Gestión del Talento Humano disponga para el efecto, por los medios que la entidad instale para este fin, los candidatos deberán acreditar los requisitos establecidos en la presente Resolución.

La persona que se postule como candidato a representante de los servidores públicos de RTVC ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, deberá hacerlo bien sea como candidato a representante o como suplente de este, en una sola lista y no podrá integrar diferentes listas.

ARTÍCULO SEXTO: Para efectos de la elección a que se refiere la presente Resolución, tendrán derecho a votar, todo el personal de planta de RTVC, tanto trabajadores oficiales como empleados públicos.

ARTÍCULO SÉPTIMO: ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, La elección de los representantes de los servidores públicos de RTVC ante el Comité de Convivencia Laboral, se realizará cada dos (2) años, previa convocatoria de la Coordinación de Gestión del Talento Humano de RTVC, o la que haga sus veces, en la cual se fijarán las reglas tales como fechas de inscripción, divulgación, publicación y medios de votación entre otros, que se definen en la presente Resolución.

PARÁGRAFO PRIMERO. La convocatoria para la elección de los representantes de los servidores públicos de RTVC ante el Comité de Convivencia Laboral, se divulgará a través de la Intranet de la Entidad y demás medios de comunicación interna que la entidad disponga para este fin.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Transitorio: La convocatoria y elección de los representantes de los servidores públicos de RTVC y la designación de los representantes principales y suplentes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral de RTVC para los períodos de dos (2) años, se iniciará en los meses de febrero. Hasta tanto se realice la elección y la designación, los actuales integrantes del Comité de Convivencia Laboral continuarán ejerciendo las funciones establecidas por la ley.

ARTÍCULO OCTAVO: VIGILANCIA Y CONTROL ELECTORAL. Se designará en cada ocasión una comisión electoral compuesta por los siguientes servidores públicos:

- 1) El Coordinador de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces, quien será el encargado de organizar y dirigir todo el proceso electoral.
- 2) El Asesor de la Oficina de Control Interno o su delegado.
- 3) El Asesor de Control Disciplinario interno o su delegado.

La Comisión tendrá la función de vigilar el proceso electoral y resolver las quejas y reclamaciones presentadas en el mismo.

ARTÍCULO NOVENO: DE LOS ESCRUTINIOS. Realizados los escrutinios, diligenciada y firmada el acta, esta será entregada al Coordinador de Gestión Humano, quien dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, enviará un informe de los resultados de las elecciones a la Gerencia. Serán respectivamente representantes y suplentes de los trabajadores ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, los miembros pertenecientes a la lista que obtengan la mayor votación en la elección, se dejará constancia de lo anterior en el acta que contendrá el número de votos emitidos a favor de cada lista.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el voto en blanco constituye la mayoría de los votos válidos para elegir la representación, el proceso de elección se repetirá y no podrán presentarse los mismos aspirantes inscritos inicialmente. La nueva convocatoria se realizará conforme lo disponga la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de empate se realizará convocatoria para ejecutar una segunda vuelta con los candidatos entre los cuales se presenta dicho empate, se realizará convocatoria y se gestionará según lo establece la Coordinación de Gestión de Talento Humano.

ARTÍCULO DÉCIMO: DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

Recibido el informe del resultado de las elecciones, se procederá al nombramiento de los dos (2) representantes elegidos al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: MORMATIVIDAD APLICABLE AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, se regirá por la Resolución No. 652 del 30 de abril del 2012, y la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo y demás disposiciones concordantes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de Radio Televisión Nacional de Colombia RTVC SAS, tendrá las siguientes funciones.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral incluyendo estadísticas de las quejas y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del Talento Humano recurso humano de la entidad.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO DEBERES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ. Además del cabal cumplimiento de las normas constitucionales, legales, reglamentarias y contractuales, los integrantes del Comité tienen los siguientes deberes:

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia.

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas o excusarse válidamente.
2. Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
3. Contribuir proactivamente al logro de los acuerdos necesarios para las decisiones del Comité.
4. Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
5. Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

PARÁGRAFO: Las causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

1. Terminación del contrato de trabajo o retiro del servicio.
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como empleado.
3. Haber violado el deber de confidencialidad y reserva como integrante del comité de Convivencia Laboral.
4. Faltar más de tres (3) veces a reuniones consecutivas sin excusa válida.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: SUPLENCIAS. Los suplentes de los representantes, tanto del empleador como de los empleados, serán convocados por el resto de los integrantes del Comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales. Serán suplentes numéricos en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

PARÁGRAFO: En caso de requerirse la convocatoria de nuevos integrantes suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de integrantes del Comité, cuando se trate de los suplentes de los representantes de los empleados.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.

Con el fin de garantizar el principio de imparcialidad y autonomía en la adopción de sus decisiones a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral les será aplicables las causales de impedimento y recusación previstas en el ordenamiento jurídico Artículo 11 de la ley 1437 del 2011, artículo 141 de la Ley 1564 del 2012, artículo 44 de la ley 1952 del 2019 y demás normas que modifiquen adicionen o sustituyan.

Si alguno de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral se encuentra en algunas de las cuales de impedimento deberá informarlo a los demás miembros, previo a comenzar la deliberación de los asuntos sometidos a consideración; los demás integrantes del comité decidirán si es procedente o no el impedimento y de ello se dejará constancia en la respectiva acta.

De igual manera, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral podrán ser recusados, situación que será decidida por los demás integrantes del Comité de Convivencia Laboral para lo cual se dejará constancia en la respectiva acta.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, extraordinariamente cuando se presenten casos o actividades que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Reuniones ordinarias. Son las convocadas por el presidente, las cuales se realizan cada tres (3) meses, sólo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

Las reuniones extraordinarias. Cuando los integrantes del Comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes y será válida con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En cada reunión se levantará un acta en la que se determinará la naturaleza de la reunión, la fecha, el lugar de la reunión, asuntos tratados, compromisos, tareas y responsables. Las actas serán firmadas por todos los integrantes del Comité y estarán bajo la custodia del secretario.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO INTERNO El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo preventivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial, reservado, basado en el dialogo y respeto mutuo, contemplando los siguientes pasos:

El servidor que se considere afectado por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral radicará por escrito la queja a través de los siguientes medios:

1. Al correo electrónico grupocomiteconvivencia@rtvc.gov.co
2. Personalmente entregando comunicación escrita a cualquiera de los miembros del comité.

El secretario (a) del Comité, revisará la documentación recibida; Sí se requiere información adicional a la queja presentada, como identificación de las partes, pruebas, etc. se le indicará por escrito al quejoso, para que los adicione y/o complemente. Sí la queja cumple con los requisitos mínimos que permitan una actuación por parte del Comité, se admitirá la queja y se revisara por los miembros del Comité, y posteriormente el secretario comunicara las partes involucradas y dará traslado por el término de cinco (5) días a la persona sobre quien recae la queja, para que exponga sus argumentos garantizándole el derecho a la defensa, la confidencialidad y el debido proceso.

Acorde a lo estipulado por la Ley 1010 de 2006 en su Artículo 18, modificado por el artículo 1° de la Ley 2209 de 2022, solo se tendrán en cuenta las quejas que, al momento de su radicación evidencien que las manifestaciones y hechos que generaron la inconformidad presentada por el quejoso hayan ocurrido tres (3) años atrás.

Vencido el término, el Comité examinará el asunto en la siguiente reunión ordinaria, salvo que exista una situación que amerite su conocimiento de forma extraordinaria, a la luz de los parámetros señalados en los artículos 2°, 7° y 9° de la Ley 1010 de 2006.

El Comité citará por medio de su secretario a las personas involucradas, a fin de escucharlos en audiencia conciliatoria con objeto de analizar de manera conjunta los hechos y la incidencia de estos siempre que las partes accedan de manera voluntaria.

La diligencia de conciliación se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

- El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.
- Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
- Acto seguido, dará la palabra a la otra parte o para su intervención.
- Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias originadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa y amigable dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
- Si se logra un acuerdo para resolver el conflicto entre las partes, se levantará un acta en donde se deja constancia de este, que deberá ser firmada por los integrantes del respectivo Comité y por las partes intervinientes.
- El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva por parte del secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.
- Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.
- El Comité hará seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, en caso de lograrse un acuerdo. Así mismo, estará facultado para decidir si deberá dar traslado de lo actuado a la Procuraduría General de la Nación.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: CONFIDENCIALIDAD. Todos los intervinientes en el proceso deberán garantizar la confidencialidad o reserva de cada uno de los temas abordados.

ARTICULO DÉCIMO NOVENO: RTVC SAS, como entidad responsable del cuidado y protección de sus trabajadores y, como garante de las normas vigentes, creó el Comité de Convivencia Laboral como un mecanismo de acercamiento a la solución de conflictos entre los servidores.

ARTÍCULO VIGÉSIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su comunicación.

En Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días del mes de abril de 2023

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

ADRIANA ELVIRA VASQUEZ SANCHEZ

Gerente (E) Acta de posesión Mintic No. 205 del 7 de agosto de 2022

Revisó: Paula Andrea Caicedo Martínez, Profesional Especializada con Asignación temporal de las funciones de la Coordinación de Gestión del Talento Humano

Revisó: Juliana Santos Ramírez - Subgerente Soporte Corporativo (E)

Revisó: Nohemí Suárez Gamboa – Profesional especializada - Gerencia

Revisó: Carolina Carranza Ortiz-Abogada Área Gestión del Talento Humano

Revisó: Catalina Zúñiga Escobar – Contratista Asesora de Talento Humano de la Subgerencia de Soporte Corporativo

Revisó: Erika Johanna Ardila – Coordinadora Gestión Jurídica (Revisión legal texto resolución)

Revisó: Sebastian Vargas – Contratista OAJ (Revisión legal texto resolución)

Revisó: José Luis Cortes Perdomo – Contratista OAJ (Revisión legal texto resolución)

Elaboró: Dora Arias Bernal Contratista Profesional de apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo